

7. 7. 2020

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Nová právní úprava dovolené účinná k 1.1.2021 - dovolená za kalendářní rok (část 1.)

K dnešnímu dni je již opravdu možné říct, že se brzy dočkáme účinnosti zásadnější novely zákoníku práce, která byla ve více či méně podobném znění neúspěšně prosazována již v minulých letech. Předmětná novela byla zveřejněna ve Sbírce zákonů dne 26.6.2020 pod č. [285/2020](#) Sb., s navrhovanou většinou účinností k 30.7.2020.

Některé změny však začnou platit až od 1.1.2021, což se týká také obsáhlé úpravy právní regulace dovolené, jíž je věnován tento příspěvek a další dva příspěvky navazující na tento článek (Nová právní úprava dovolené účinná k 1.1.2021 - dovolená za poměrnou část roku [*] , Nová právní úprava dovolené účinná k 1.1.2021 - další vybrané změny právní úpravy dovolené[]). Tento příspěvek bude obsahem zaměřen na změny mechanismu výpočtu dovolené v návaznosti na dovolenou za kalendářní rok.**

Zaměstnavatelé se obecně nemusí bát zásadního navýšení nákladů na odpočinek zaměstnanců, neboť i po 1.1.2021 budou mít zaměstnanci v podnikatelské sféře při splnění zákonných podmínek v kalendářním roce právo na dovolenou v obecné (minimální) výměře 4 týdnů. Nedojde tak k zákonnému navýšení rozsahu práva zaměstnance na dovolenou.

Mění se však základní jednotka pro výpočet a čerpání dovolené, kterou již nemá být odpracovaná směna zaměstnance, ale **odpracovaná týdenní pracovní doba** ve stanovené nebo sjednané kratší hodinové délce (obecně 40 hodin). V této souvislosti novela vypouští samostatný typ dovolené za odpracované dny a napříště počítá pouze s dovolenou za kalendářní rok, s její poměrnou částí a s dodatkovou dovolenou. Právo zaměstnance na dovolenou pak nebude přepočítáváno na pracovní dny, jak je tomu nyní, ale na hodiny, v nichž se bude také dovolená čerpat, vždy však po větších celcích - výjimečně a se souhlasem zaměstnance až v rozsahu poloviny směny, jinak nejméně v délce jedné směny.

Změna mechanismu výpočtu dovolené

Základním smyslem přechodu od pracovních dnů na hodiny je napravení určitých nerovností mezi zaměstnanci pracujícími v různých režimech rozvrhu pracovní doby. Aktuálně se totiž potýkáme se situací, kdy dva zaměstnanci pracující stejný počet hodin za rok mohou v důsledku přepočtu na dny čerpat dovolenou v rozdílném rozsahu. Stane se tak třeba proto, že jednomu zaměstnanci připadá na den čerpání dovolené směna delší než zaměstnanci druhému.

Vlivem nové právní úpravy by mělo dojít k odstranění těchto „nerovných podmínek“, kdy **čerpání dovolené bude vázáno na hodiny**, a to bez ohledu na způsob, jakým bude rozvržena týdenní pracovní doba zaměstnance. Ten tedy vyčerpá tolik hodin dovolené, kolik mu na dané období připadá dle rozvrhu hodin pracovní doby.

Pokud výše uvedené zasadíme do kontextu základní výměry dovolené za kalendářní rok, která bude stále činit 4 týdny, znamená to obecně při 40hodinové týdenní pracovní době v přepočtu 160 hodin

dovolené (4x40), na které zaměstnanci vznikne při splnění podmínek v kalendářním roce právo, ať již má pracovní dobu rozvrženou rovnoměrně či nerovnoměrně (např. na dlouhé a krátké týdny).

V této souvislosti je třeba podotknout, že se do budoucna jeví jako nevhodná praxe některých zaměstnavatelů, kteří sjednávají v pracovních smlouvách se zaměstnanci výměru dovolené ve dnech namísto týdnů (např. při výměře dovolené v rozsahu 5 týdnů ve smlouvě uvádějí, že má zaměstnanec právo na dovolenou v délce 25 dnů). Již nyní mohou být taková plošně užívaná ujednání zavádějící, neboť týden neznamená pro každého zaměstnance 5 pracovních dnů. Při přechodu na hodiny pak mohou být již zcela matoucí.

Dovolená za kalendářní rok

K určení počtu hodin dovolené, na které zaměstnanci vzniklo v kalendářním roce právo, dospějeme součinem odpracované týdenní pracovní doby a výměry dovolené.

Na dovolenou za kalendářní rok „v plném rozsahu“ vznikne právo zaměstnanci, jehož pracovní poměr k zaměstnavateli trval v kalendářním roce nepřetržitě po dobu 52 týdnů a jenž v tomto roce odpracoval alespoň 52násobek stanovené nebo sjednané kratší pracovní doby.^[1] Uvedené ilustruje následující příklad.

Příklad:

Zaměstnanec v roce 2021 odpracoval u téhož zaměstnavatele po dobu 52 týdnů celkem 2 080 hodin. Rozvrhovaná týdenní pracovní doba činí 40 hodin a výměra dovolené činí 4 týdny. Pakliže vydělíme celkový počet odpracovaných hodin zaměstnance v roce 2021 jeho týdenní pracovní dobou, dostaneme výsledek 52. Zaměstnanec tak splnil podmínky pro vznik práva na dovolenou za kalendářní rok ($2\,080 / 40 = 52$). Po přepočtu na hodiny vychází zaměstnanci na rok 2021 160 hodin dovolené.

Tato nová úprava dovolené za kalendářní rok nebude mít v zásadě žádný vliv na zaměstnance s týdenní pracovní dobou rozvrženou do 5 pracovních dnů po 8 hodinách, kterým dle současné úpravy vzniká v přepočtu právo na 20 dnů dovolené, což v jejich případě odpovídá 160 hodinám. Výraznější dopad ovšem můžou zaznamenat zaměstnanci s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby.

Příklad:

Zaměstnanec v roce 2021 odpracoval u téhož zaměstnavatele po dobu 52 týdnů celkem 2 100 hodin. Výměra dovolené činí 4 týdny. Zaměstnanci je nerovnoměrně rozvrhována týdenní pracovní doba 37,5 hodin do směn v rámci vyrovnávacího období 26 týdnů. Vyrovnávací období v rámci roku začala 01.03.2021 a 01.09.2021. Jelikož v rámci části posledního vyrovnávacího období od září, které přesahuje do roku 2022, zaměstnanec odpracoval do konce roku 2021 větší počet směn, vyšlo mu za rok 2021 celkem 2100 odpracovaných hodin, což je 56násobek jeho týdenní pracovní doby ($2100 / 37,5 = 56$). Zaměstnanci tak vznikne za rok 2021 právo na dovolenou v délce 162 hodin ($37,5 / 52 = 0,721 \times 56 = 40,38 \times 4 = 161,52$, což je po zaokrouhlení na celé hodiny nahoru 162 hodin).

Zaměstnanci s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby také nově nebudou „ochuzeni“ v situaci, kdy budou čerpat dovolenou v „krátkém týdnu“, jelikož jim z dovolené bude odečten počet hodin, který připadá na délku směny během „krátkého týdne“ a nikoli celý jeden den dovolené bez ohledu na délku směny. Na druhou stranu musí zaměstnanci počítat i s opačným jevem v případě „dlouhého týdne“. Stejně tak, pakliže zaměstnanci s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby z důvodu vyrovnávacího období přesahující do dalšího kalendářního roku odpracují v daném roce více hodin, než odpovídá 52násobku stanovené týdenní pracovní doby (viz modelový příklad), vznikne jim

v daném kalendářním roce právo na dovolenou ve vyšším rozsahu než zaměstnancům, kteří odpracovali v daném kalendářním roce přesně takový násobek ($37,5 \times 4 = 150$ hodin). V případě, že zaměstnanec odpracuje z důvodu rozvržení stanovené týdenní pracovní doby do směn v jednom z kalendářních roků více než 52násobků týdenní pracovní doby (přihlíží se pouze k celým násobkům stanovené týdenní doby nad 52, které nezahrnují přesčasovou práci zaměstnance), prodlouží se délka dovolené zaměstnance o $1/52$ dovolené za kalendářní rok za každou další odpracovanou celou týdenní pracovní dobu. [2]

Závěr

Novou právní úpravu, zejména pokud jde o mechanismus výpočtu práva na dovolenou, považujeme obecně za vhodné řešení, jež oproti současnému komplikovanému a nepřiliš spravedlivému systému přináší zjednodušení a vyváženější kompromis mezi oprávněnými zájmy zaměstnanců a zaměstnavatelů.

Jedná se však o novotu, která bude jistě vyžadovat včasný aktivní přístup zaměstnavatelů k úpravě stávajících postupů. I zde totiž zcela jistě platí známé rčení, že štěstí (na pracovišti) přeje připraveným.



JUDr. Ing. Eva Mayerová,
partner



Mgr. Pavel Svoboda,
advokátní koncipient



[Doležal & Partners s.r.o., advokátní kancelář](#)

Koliště 1912/13
602 00 Brno

Růžová 1416/17

110 00 Praha 1

tel.: +420 543 217 520

e-mail: office@dolezalpartners.com

[1] § 213 odst. 1 zákoníku práce ve znění novely

[2] § 213 odst. 5 zákoníku práce ve znění novely

[*] Nová právní úprava dovolené účinná k 1.1.2021 - dovolená za poměrnou část roku - část 2. - k dispozici >>> [zde](#). /21.7.2020

[**] Nová právní úprava dovolené účinná k 1.1.2021 - další vybrané změny právní úpravy dovolené - část 3. - k dispozici >>> [zde](#). /28.7.2020

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamýšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)